

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAKUNG SARI HOTEL KUTA, BADUNG

Putu Yogi Handika¹
I Gst. Salit Ketut Netra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: yogiparadipta@yahoo.co.id

ABSTRAK

Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan. Persaingan menjadi semakin ketat dengan adanya bermacam jenis industri perhotelan seperti *villa*, *resort*, *apartment* dan *bungalow*. Tujuan karya ilmiah membuktikan pengaruh kompensasi finansial serta mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel. Karya ilmiah memilih lokasi di Bakung Sari Hotel dengan pengujian dibantu teknik analisis data regresi linier berganda. Menggunakan metode sensus (*total sampling*) jumlah sampel yang didapat sebanyak 53 responden. Hasil data dengan program spss membuktikan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 84,0 persen. Sedangkan sisanya 16,0 persen dipengaruhi variabel lain. Kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,671).

Kata kunci : kinerja, kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan.

ABSTRACT

Hotel is one of the service industries that provide accommodation or lodging. Competition is becoming increasingly fierce with the emergence of various kinds of hospitality industries such as villas, resort, apartment and bungalow. Basic scientific papers proving the influence of financial compensation as well as education and training determine the effect of positive and significant impact on the performance of employees at Bakung Sari Hotel. Scientific papers choose a location in Bakung Sari Hotel with testing data analysis techniques aided linear regression. Using census methods (total sampling) the number of samples obtained as many as 53 respondents. Results of data with SPSS program proves it can be concluded that the financial compensation, education and training simultaneously significant effect on the performance of employees with R^2 values of 84.0 percent. While the remaining 16.0 percent is influenced by other variables. financial compensation, education and training of positive and significant impact on the performance of employees partially. This can be evidenced from t value greater than t table (1.671).

Keywords: performance, financial compensation, education and training.

PENDAHULUAN

Bali yang didalamnya terdapat beberapa Kabupaten, khususnya Kabupaten Badung merupakan pusat industri perhotelan di Bali yang semakin berkembang dipengaruhi oleh semakin berkembangnya sektor-sektor pariwisata seperti wisata kuliner, wisata alam, wisata hiburan dan wisata belanja. Lisa *et al.* (2010) menyatakan hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi atau penginapan. Zainul (2009) menyatakan industri perhotelan mengalami peningkatan yang drastis, sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Persaingan menjadi semakin ketat dengan munculnya bermacam jenis industri perhotelan yang menawarkan fasilitas dan pelayanan dengan keunikan tersendiri, seperti *villa*, *resort*, *apartment* dan *bungalow* (Mantra, 2008).

Adanya era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan diharuskan terus meningkat, agar badan usaha tetap maksimal maka harus bisa menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2011). Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal pula (Timpe, 2006:192). Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan segala perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut

sehingga perusahaan selalu unggul dalam persaingan, atau setidaknya bertahan dalam prestasinya (Achmad, 2009).

Berbagai kondisi perekonomian menuntut setiap perusahaan maupun organisasi untuk terus bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha atau organisasi dengan efektif dan efisien (Eni, 2008). Chandrasekar (2011) mengungkapkan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sementara Douglas (2006), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Bakung Sari Hotel bisa dibilang perusahaan penyedia jasa penginapan yang sudah banyak dikenal di Kuta Bali. Bakung Sari Hotel yang beralamat di Jalan Singosari, Banjar Tegal Kuta, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 53 orang. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa jumlah karyawan pada masing-masing bagian di Bakung Sari Hotel belum sesuai dengan bobot pekerjaan yang ada. Jumlah karyawan tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang ada di Bakung Sari Hotel, sehingga para karyawan diharuskan untuk selalu memanfaatkan setiap waktu yang ada untuk melakukan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Kurangnya karyawan pada setiap bagian pekerjaan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel terkesan lambat dan kurang maksimal.

Jumlah karyawan Bakung Sari Hotel sebanyak 53 orang dengan masing-masing bagian dan departemen dengan jumlah karyawan bervariasi tergantung dari banyaknya bidang-bidang dan tugas-tugas, maupun bagian yang ada dalam perusahaan. Jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bagian *Marketing and Communication Department*, sedangkan jumlah karyawan paling sedikit pada bagian supervisor.

Jumlah wisatawan domestik yang datang berkunjung ke Bakung Sari Hotel juga merupakan suatu gambaran yang jelas bahwa Bakung Sari Hotel merupakan jasa akomodasi wisata yang selalu mengutamakan pelayanan yang baik. Selain tingkat kunjungan wisatawan, melalui observasi didapatkan masalah keluhan wisatawan pada Bakung Sari Hotel yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan. Mengingat persaingan semakin ketat hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi pihak perusahaan, keluhan wisatawan dari bulan Januari sampai Desember 2014. Keluhan di atas dapat dikelompokkan menjadi empat kategori antara lain: kebersihan kamar, kurangnya pengetahuan karyawan, keterlambatan pelayanan dan jam operasional pelayanan. Jumlah keluhan terkecil terdapat pada kebersihan kamar dengan keluhan sebanyak 17 keluhan. Jumlah keluhan terbesar yaitu 32 keluhan terfokus pada keterlambatan pelayanan, ini mengindikasikan turunnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan sehingga terkesan lamban dalam menangani pesanan. Kinerja karyawan yang rendah bisa dilihat dari adanya keterlambatan pelayanan, karyawan yang tidak peduli sehingga kurang pahamnya

karyawan mengenai pelayanan, kebersihan kamar yang tidak terjaga dengan baik dan jam operasional pelayanan yang tidak optimal sehingga menimbulkan *complain* dari wisatawan.

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Brett, 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rahmat (2006), meliputi: kepuasan kerja, sistem kompensasi, pendidikan dan pelatihan. Rivai dan Basri (2006 : 16) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, dan 3) lingkungan. Seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Zhen *et al.* (2002) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik.

Teori yang mendasari kajian penelitian ini adalah teori kebutuhan untuk berprestasi dari McClelland (Robbins, 2007), yang menjelaskan mengambil teori asalnya dengan konsep motif prestasi. Teori ini menekankan pada keperluan

peringkat tinggi, dimana individu yang memiliki kinerja tinggi dan berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi terhadap situasi perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab, menghindari konflik, ketenangan dan kenyamanan, gaji, insentif, yaitu derajat setiap individu mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama. Mengingat Bakung Sari Hotel yang bergerak di bidang jasa pariwisata yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dalam memberikan pelayanan terhadap wisatawan yang harus didukung dengan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi, dalam hal ini mampu memperhatikan pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaan setiap karyawannya (Jauliman, 2004). Sebaliknya orang-orang yang rendah kinerja dan prestasinya suka kepada situasi yang sangat menyulitkan atau sangat mudah menyerah dan tidak pernah merasa puas akan hasil kerjanya (Alamdard *et al.*, 2012).

Hasibuan (2007:203) menyatakan balas jasa, sikap pimpinan, mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Muhammad Wahyuddin (2008) menyatakan dalam penelitiannya kompensasi finansial mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil atau uang dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Lamidi (2008) mengatakan variabel kompensasi finansial salah satu yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial adalah penghargaan baik yang bersifat material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2007:185). Shelley *et al*,

(2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi finansial yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan berupa gaji, bonus, hari cuti, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan transport, imbalan kecelakaan kerja, pelayanan dokter 24 jam, persiapan dana pensiun (Rosario, 2012).

Melalui penjelasan para ahli, masalah kompensasi finansial pada Bakung Sari Hotel menjadi suatu hal yang penting, melalui observasi ditemukan masalah kompensasi finansial yang terjadi pada Bakung Sari Hotel yaitu, masih kurang adilnya gaji yang diterima para karyawan dimana tingkat pekerjaan yang berbeda namun gaji yang diterima sama dan jumlah tunjangan-tunjangan yang tidak meningkat seiring akan kebutuhan yang terus meningkat, seperti halnya tunjangan makan, transport (Cemal Zehir *et al.*, 2012).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan (Samanah *et al.*, 2012). Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan dan bermanfaat bagi kehidupan. Belajar untuk mengetahui (*learning to know*) dalam prosesnya tidak sekedar mengetahui apa yang bermakna tetapi juga sekaligus mengetahui apa yang tidak bermanfaat bagi kehidupan (Paula, 2011). Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kelanjutan suatu perusahaan (Dundar *et al.*, 2012). Kinerja karyawan Bakung Sari Hotel belum mencapai sasaran saat ini, terlihat bahwa masih banyak pekerjaan belum sesuai dengan sasaran dari segi pelayanan, penempatan karyawan.

Necdet *et al.* (2012) menyatakan untuk meningkatkan kualitas manusia pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pemahaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tanpa adanya pendidikan dan pelatihan, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya (Cristiana, 2012). Hal ini memberikan indikasi bahwa kemampuan kerja seseorang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Lisa *et al.*, 2010).

Bakung Sari Hotel memberikan beraneka ragam dari pendidikan pelatihan dasar sampai dengan pengembangan diri. Dimana pendidikan pelatihan dasar tersebut mengharuskan seluruh karyawan untuk mengikutinya. Sedangkan pendidikan pelatihan pengembangan diri tergantung dari kemauan dan inisiatif karyawan yang mau mengembangkan diri untuk kenaikan level, kenaikan gaji serta peningkatan karirnya. Namun hanya sedikit karyawan yang mempergunakan kesempatan tersebut mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi menurun, padahal melalui pendidikan pelatihan pengembangan diri yang ditawarkan oleh perusahaan, mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karier karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan.

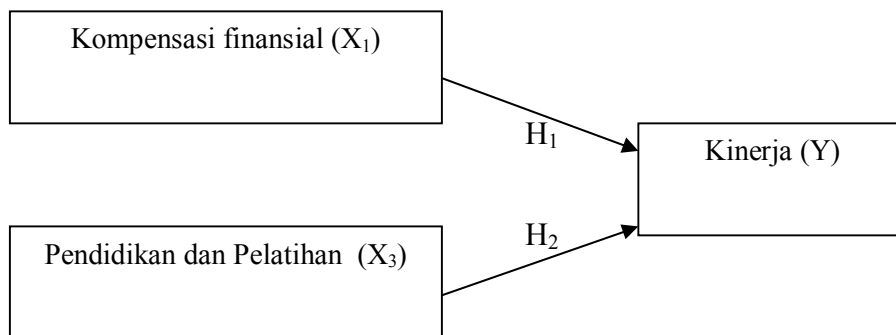
Bakung Sari Hotel untuk mengantisipasi persaingan yang ada, telah mengupayakan peningkatan pelayanan terhadap wisatawan yang berkunjung. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada wisatawan diperlukan adanya kinerja karyawan yang maksimal.

Melalui pemaparan masalah yang telah dijabarkan, didukung dengan karya ilmiah dan teori tujuan dari karya ilmiah ini yang hendak dicapai adalah 1) bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel. 2) bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel.

Mengacu pada rumusan masalah yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel (2) untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel.

Hipotesis

Mencangkup masalah dalam latar belakang, teoritis kajian, hasil penelitian sebagai pembuktian, dugaan jawaban terhadap dasar permasalahan ini dibedakan atas tiga hal sesuai dengan tarap pencapaiannya, model kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Melihat kerangka konseptual dijelaskan variabel kinerja karyawan meliputi: kemampuan karyawan, kesungguhan bekerja, inisiatif karyawan, prosedur dan jadwal bekerja, dan kepedulian yang tinggi. Variabel kompensasi finansial meliputi: upah atau gaji, insentif, tunjangan, fasilitas penunjang, dan penerimaan kompensasi. Variabel pendidikan dan pelatihan meliputi: manfaat pendidikan pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, jadwal pelatihan dan pendidikan pelatihan.

- 1) Pengaruh kompensasi finansial secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung Sari Hotel

Rahmat (2006) menemukan dalam penelitiannya bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi finansial mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Obasan (2012) juga membuktikan kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisa regresi linear berganda. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H_1 : kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung Sari Hotel.

- 2) Pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung Sari Hotel

Eni (2008) menyatakan melalui hasil uji analisis regresi linear berganda menyatakan pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan penjelasan bahwa adanya pendidikan dan pelatihan kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja

karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan melalui analisa regresi linear berganda (Tugba and Erkan, 2012). Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H₂ : Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bakung Sari Hotel.

METODE PENELITIAN

Karya ilmiah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara satu sampai dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian dengan tingkatan tertinggi dibanding penelitian deskriptif dan komparatif. Melalui studi asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala/fenomena hubungan antara variabel-variabel.

Karya ilmiah memfokuskan lokasi studi di Sari Hotel Kuta, Badung yang beralamat Jalan Singosari, Banjar Tegal Kuta, Bali . Lokasi ini dipilih dengan temuan-temuan permasalahan yang memerlukan kajian mengenai Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung.

Sumber data untuk mendukung makalah studi ini seperti sumber data primer dan sekunder. Data primer melalui data yang dikumpulkan dari tangan pertama, catatan dan dipergunakan langsung untuk mendukung penelitian dalam hal pemberian kuesioner kepada responden yaitu karyawan Bakung Sari Hotel. Data sekunder

sebagai pendukung data secara dokumen asli, yang didapat dari pihak lain yang sudah terlebih dahulu tersedia. Data sekunder tidak dihasilkan ataupun dibuat langsung oleh peneliti, melainkan diperoleh dari tempat objek penelitian dalam bentuk jadi untuk pendukung karya ilmiah ini melainkan sejarah dan struktur organisasi Bakung Sari Hotel.

Identifikasi Variabel

- 1) Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan antara lain.
 - a) Variabel Kompensasi finansial (X₁)
 - b) Variabel Pendidikan dan pelatihan (X₂)
- 2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Pemilihan populasi melalui pemahaman Arikunto (2002:112) diambil semua populasi sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan Bakung Sari Hotel yang berjumlah 53 orang dengan menggunakan metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17).

Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi, melalui pengecekan aktivitas kerja karyawan.
- 2) Wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang berkompeten terkait keluhan-keluhan karyawan menyangkut kinerja.

- 3) Kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden (karyawan) berkaitan dengan kinerja karyawan di Bakung Sari Hotel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diuji guna mengetahui pengaruh variabel tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut dengan program computer *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak.

2) Uji Multikolonieritas

Uji ini sebagai pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflatation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam perhitungan *SPSS* untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik heteroskedastisitas dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distandardized*.

Uji Ketepatan Model Regresi (F-test)

Ketepatan model regresi sampel data menaksir nilai aktual yang dapat diukur dari *goodness of fit-nya*. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien uji statistik F (F- test) dan uji statistik t (t - test).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ikhsan, 2008:249). Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji statistik t dengan Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut.

- (1) H_0 diterima dan H_i ditolak jika *p-value* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (*p-value* $> 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- (2) H_0 ditolak dan H_i diterima jika *p-value* lebih kecil sama dengan $\alpha = 0,05$ (*p-value* $< 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Bakung Sari Kuta, diketahui dengan gambaran meliputi tiga aspek yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

1) Umur

Faktor umur dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik dan menghasilkan jasa yang berkualitas karena dengan umur produktif yang dimiliki oleh karyawan yang akan berkorelasi terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap perusahaan. Sebagian besar responden berumur 17 – 25 tahun dengan persentase yaitu 54,7 persen, yang

mengartikan karyawan Hotel Bakung Sari Kuta rata – rata berumur 17-25 tahun di mana rentang usia ini termasuk rentak usia yang produktif.

2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan serta perilaku karyawan. Jumlah responden dengan persentase laki-laki sebesar 67,9 persen ini berarti sebagian karyawan Hotel Bakung Sari Kuta didominasi oleh karyawan laki-laki.

3) Pendidikan

Pendidikan dari seorang karyawan berkaitan dengan jenjang karir dalam prestasi, tanggung jawab, disiplin karyawan dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D.3) sebesar 45,3 persen, pembuktian ini memberitahukan pada Hotel Bakung Sari Kuta benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang memiliki *skill*, pendidikan dan keahlian dibidangnya, khususnya dibidang pariwisata.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika memenuhi syarat $r = 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.
Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X_1)	X1.1	0,754	Valid
		X1.2	0,742	Valid
		X1.3	0,646	Valid
		X1.4	0,869	Valid
		X1.5	0,763	Valid
2	Pendidikan dan pelatihan (X_2)	X2.1	0,712	Valid
		X2.2	0,627	Valid
		X2.3	0,650	Valid
		X2.4	0,793	Valid
		X2.5	0,768	Valid
4	Kinerja (Y)	Y1	0,819	Valid
		Y2	0,880	Valid
		Y3	0,811	Valid
		Y4	0,861	Valid
		Y5	0,703	Valid

Tabel 1. dengan pembuktian hasil masing-masing indikator variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30, maka ini berarti indikator/pertanyaan yang digunakan layak digunakan secara tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dengan ilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilias

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X_1)	0,809	<i>Reliabel</i>
2	Pendidikan dan pelatihan (X_2)	0,753	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja (Y)	0,879	<i>Reliabel</i>

Tabel 2. membuktikan nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel $> 0,6$, ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows* ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,017 + 0,637 X_1 + 0,304 X_2$$

Dengan implementasi penjelasan seperti ini.

Nilai konstanta sebesar 0,017 menunjukkan bahwa bila kompensasi finansial (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) sama dengan nol, maka nilai kinerja (Y) naik sebesar 0,017 satuan.

- 1) Nilai koefisien $\beta_1 = 0,637$ berarti menunjukkan bila kompensasi finansial (X_1) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,637 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- 2) Nilai koefisien $\beta_2 = 0,304$ berarti menunjukkan bila pendidikan dan pelatihan (X_2) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- 3) Model *summary* besarnya R^2 adalah 84,0 persen. Ini berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi finansial (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 84,0 persen, sedangkan sisanya sebesar 16,0 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas akan ditampilkan pada gambar menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,763 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unst. Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40061238
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.050
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.669
Asymp. Sig. (2-tailed)		.763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 2. Uji Kolmogorov Sminirnov

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian untuk mendeteksi gejala multikolinieritas sebagai pedoman untuk mengetahui satu model yang bebas multikol adalah mempunyai nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil membuktikan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Uji Ketepatan Model Regresi (F-test)

F (*F test*) dengan hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar 507,254 dengan signifikan F atau P *value* 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, angka ini artinya model yang digunakan penelitian ini layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ke tiga variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena penerapan kinerja karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung.

Diikutin nilai model *summary* besarnya *Adjusted R²* adalah 0,833. Ini mengartikan variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh

variabel kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan sebesar 83,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 16,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Uji Hipotesis

1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung Sari Kuta

Hasil olah data melalui bantuan SPSS, hasil signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung Sari Kuta. Hipotesis pertama yang menyatakan "Variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta" terbukti.

2) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung Sari Kuta

Hasil olah data melalui bantuan SPSS, hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta. Hipotesis kedua yang berbunyi "Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta" terbukti.

Pembahasan

1) Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung Sari Kuta

Adanya peranan kompensasi finansial yang sesuai pada karyawan dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Semakin besar kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan berakibat pada semakin tingginya kinerja karyawan. Rahmat (2006) yang memberikan pemahaman pada penelitiannya bahwa kompensasi finansial mampu meningkatkan kinerja karyawan. Slamet (2011) pun membuktikan hal yang sama kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Zainul (2009) membuktikan juga kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung Sari Kuta

Adanya pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pariwisata yang diberikan pada karyawan dapat mendorong untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Mengingat hasil analisis data yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bakung Sari Kuta. Semakin baik penerapan dan pembelajaran pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan. Subha and Shakil (2008) yang memberikan pemahaman pada penelitiannya bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Eni (2008) membuktikan hal yang sama pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tugba and Erkan (2012) membuktikan juga dalam penelitiannya bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dan saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut, kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta. Kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta. Pendidikan dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta.

Melalui kesimpulan saran untuk pihak manajemen Hotel Bakung Sari Kuta wajib memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, dengan melihat besarnya tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diterima karyawan. Selain itu perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai kepada setiap karyawan dengan menyesuaikan materi dengan bidang pariwisata mengingat perusahaan bergerak dibidang pariwisata sehingga karyawan mampu menghadapi masalah dengan sigap dan efektif. Manajemen Hotel Bakung Sari Kuta hendaknya lebih memperhatikan kompensasi finansial yang diterima karyawan dan secara keseluruhan karyawan memberikan respon yang baik meskipun pemberian insentif masih perlu untuk ditingkatkan, manajemen bisa mengupayakan dengan memberikan kompensasi finansial yang lebih besar untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan pengetahuan yang tinggi dari karyawan. Kompensasi finansial akan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan untuk memenuhi

kebutuhan hidup beserta keluarganya. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Hotel Bakung Sari Kuta dapat dikatakan baik, tetapi ada yang perlu diperhatikan mengenai pemberian materi pendidikan pelatihan yang belum sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan. Manajemen harus mengupayakan hal ini dengan menyediakan instruktur yang berpengalaman dalam menyampaikan materi dalam hal memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

REFERENSI

- Abdul Hameed, 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *Internasional, Journal of Business and Social Science*. 2(13): h:224-229.
- Achmad Gani. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Pembangunan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7(1): h:220-228.
- Alamdard Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem and Wasim Hamed, 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(7) pp:2697-2705.
- Arfan Ikhsan. 2008. *Metodologi Penelitian Auditor Keperilakuan*. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brett Anthony Hayward, 2005. Relationship Between Employee Performance, and Emotional Intelligence in Organizations South Africa. *Internasional, Journal A thesis Rhodes University*. 1(6) : h:2.
- Cemal Zehir, Busra Muceldili, dan Songul Sehir. 2012. The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5(8) : h: 734-743.
- Douglas B. Currivan. 2006. *The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover*. University of Massachussets, Boston, MA, USA.

- Eni Murdianingsih, 2008. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Jakarta Dewan Investasi, Ibukota Jakarta. *Jurnal Master Thesis Ekonomi*. 12(2) : h:59.
- Hasibuan Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kaihatu: Cetakan kelima.
- Jauliman Purba, 2004. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. *Jurnal ilmiah Manajemen and Bisnis of Ekonomi*. 4(2): h: 97-106
- K. Chandrasekar, Dr 2011. Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *Internasional, Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. 1(1): h:.1-19.
- Lamidi, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organization Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 8(1): h: 25-37
- Lisa E. Baranik, Elizabeth A. Roling, Lillian T. Eby. 2010. Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*. 7(6): h: 366-373.
- Mantra, Ida bagus. 2008. *Autobiografi Seorang Budayawan*. Penyunting I.B. Wiana. Denpasar : Upada Sastra.
- Muhammad Wahyuddin, 2008. Analisis Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*. 3: (1):h: 1
- Nata Wirawan. 2002. *Statistic 2 (Statistik Inferensial)*. Edisi pertama. Denpasar : Keraras Emas.
- Necdet Bilgin dan Halil Demirer. 2012. The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (1): h: 470-473.
- Paula C. Morrow. 2011. Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*. 7(9): h: 18-35.

- Rahmat Nugroho, 2006. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung). *Jurnal Manajemen*. 2(1): h:1-13.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rosario Gil-Galvan. 2012. Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 2 (8): h: 526-529.
- Samaneh Aghdasi, Ali Reza Kiamanesh, Abdolrahim Naveh Ebrahim. 2012. Emotional Intelligence, Compensation and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *International, Conference on Education and Educational Psychology*. 2 (9): h: 1965 – 1976
- Shelley D. Dionne and Francis J. Yammarino, 2012. Transformational leadership and team graduates performance. *Journal of Organizational Change Management*. 17 (2): h: 177-193.
- Slamet Riyadi. 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*. 13(1): h:40
- Subha Imtiaz and Shakil Ahmad, 2008. Impact Of Stress On Employee Productivity, Performance And Turnover employee; An Important Managerial Issue. *Journal Department of Management Sciences*. 1(1): h:1-9
- Suharsimi, Arikunto 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Aksara.
- Timpe, A. Dale. 2006. *The Art and Science of Business Management Performance*, Mumbai: Jaico Publishing House.
- Tugba Dundar, Erkan Tabancali. 2012. The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 4 (6): h: 5777 – 5781.
- Zainul, Dwi Handono dan Amin Subargus, 2009. Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha dengan Pelatihan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu. *Jurnal KMPK Gajah Mada*. 1(9): h:1-9.

Zhen Xiong Chen, Anne S Tsui, And Jiing Lih Farh, 2002. Loyalty to supervisor vs organizational commitment: relationships to employee performance and graduates in china. *Journal of accupational and organizational Psychology*. 1(75): h: 339-356.